



Universitat de Lleida
Facultat de Dret i Economia

TREBALL FI DE GRAU

MEMÒRIA FINAL

GRAU EN ADMINISTRACIÓ I DIRECCIÓ D'EMPRESES

CURS 2016-2017

L'EVOLUCIÓ DE LA DONA AL MÓN LABORAL

Autora: Anna Capitán Carrera

Tutor: José Fernando Domingo Daza

Data: 20 de Maig del 2017

RESUM

Durant el desenvolupament del contingut es descriurà la situació familiar i laboral de la dona al llarg dels últims segles a Espanya. Tot i que s'emfatitzarà en l'evolució amb detall l'evolució de les fèmnes en el món del treball des de l'any 1950 fins a l'actualitat.

Es destacarà la dura lluita a la qual les dones van haver de fer front per tal de reivindicar els seus drets en els diferents àmbits: educatiu, professional, civil i polític. Al mateix temps, es tractaran els obstacles que el col·lectiu femení va haver de superar per accedir a la formació universitària i incorporar-se al mercat laboral fins a mitjans del segle XX.

D'altra banda s'esmentaran de les precàries condicions de treball i salarials, a més de les dificultats per conciliar la vida laboral i familiar encara vigents en la societat.

Aquest estudi pretén aproximar-nos a una de les realitats més injustes que pateix la societat actual: desigualtat de gènere al món laboral i, consegüentment, l'impacte en el desenvolupament personal, social i econòmic. L'origen de la disparitat entre sexes recau en els rols de les diferents membres de la família des de temps ancestrals.

La unitat familiar estava encapçalada per l'home, el qual tenia l'obligació de realitzar un treball remunerat fora de la llar per tal d'obtenir els recursos econòmics necessaris, mentre que la dona s'encarregava de l'atenció de la llar i la cura dels membres de la família.

L'evolució de la societat des de mitjans del segle passat fins a l'actualitat ha permès la incorporació de la dona al mercat laboral. Aquest fet ha comportat una reestructuració dels diferents rols familiars. Des del Govern Central, en els últims anys, s'han promulgat una relació de lleis que han atorgat els drets legals en el marc professional al col·lectiu femení. El conjunt de reformes aprovades en l'àmbit polític tenen com a finalitat emparar legalment a les dones en l'activitat professional, millorar les seves condicions laborals i garantir la igualtat d'oportunitats. Els canvis generacionals respecte al concepte de família tradicional han concedit la llibertat indispensable a la figura femenina per a que aquesta hagi aconseguit compaginar la faceta professional amb l'atenció familiar incentivant, des de la societat, el seu creixement personal com a individu.

PARAULES CLAU: Els rols i els drets de la dona, la formació educativa, les condicions de treball, la conciliació familiar, la desigualtat de gènere.

ÍNDEX

Introducció	Pàgs. 5-6
La història del moviment feminista a Espanya	Pàgs. 7-9
1. La situació de la dona als anys '50 -'60	
1.1 El rol de bona esposa i mare ideal	Pàgs. 10-12
1.2 Tasques de la llar associades a la figura femenina	Pàgs. 13
1.3 La renúncia a la vida personal i la formació	Pàgs 14
2. La lluita pels drets de la dona	
2.1 El dret a vot	Pàgs. 15-16
2.2 El dret a l'educació	Pàgs. 17
2.3 El dret al treball	Pàgs. 18
2.4 El dret civil i polític	Pàgs. 19
3. La incorporació de la dona al món laboral	
3.1 Els estudis i la formació	Pàgs. 20
3.2 Els sectors i les condicions laborals	Pàgs. 21
4. La dona en l'actualitat	
4.1 El rol actual de la dona treballadora	Pàgs. 22
4.2 El nou model de família	Pàgs. 23
4.3 Els estudis i la formació universitària	Pàgs. 24
4.4 Els sectors i els càrrecs laborals	Pàgs. 25
5. La implicació de la incorporació de la dona al mercat laboral	
5.1 El descens del nombre de fills i l'impacte en el matrimoni	Pàgs. 26
5.2 La conciliació familiar i laboral	Pàgs. 27

6. La desigualtat de gènere

6.1 La teoria de la desigualtat	Pàgs. 28
6.2 Els factors que influeixen en la desigualtat de gènere	Pàgs. 29
6.3 La normativa a favor de la igualtat de sexe	Pàgs. 30
6.4 Els indicadors de la desigualtat de gènere	Pàgs. 31-34
Entrevista	Pàgs. 35-40
Dones que van fer història	Pàgs. 41-42
Deu anys de la Llei d'Igualtat	Pàgs. 43-44
Cronologia en femení	Pàgs. 45
Conclusions	Pàgs. 46-48
Agraïments	Pàgs. 49
Bibliografia	Pàgs. 50-52

INTRODUCCIÓ

Quan a l'inici del curs em van informar que havia de dur a terme un treball de final de grau, em vaig sentir motivada des del primer moment. Tenia facilitat per desenvolupar aquesta tasca ja que al llarg de la meua trajectòria estudiantil havia presentat projectes de diferents temàtiques. Per aquest motiu vaig pensar que amb bona predisposició i seguint unes pautes ordenades, el desenvolupament del tema escollit no suposaria una tasca feixuga. Ara bé, després d'assabentar-me en detall en què consistiria el projecte, de la dedicació d'esforç i temps que requeria. Al principi tenia molts dubtes, però la principal por era el temps. Finalment, després de reflexionar, el cronometratge va anar perdent importància. Tot seguit em vaig proposar diferents conceptes relacionats amb l'entorn professional. A l'instant vaig saber quin seria elegit. Seguint la meua intuïció inicial, vaig elegir el concepte referent a l'evolució de la dona al món laboral. Intuïa que treballaria a gust. Sense dubte seria una matèria apassionant ja que estava relacionada amb la figura femenina i per tant despertava un interès innat.

El projecte tractarà sobre la transformació de la dona en l'àmbit laboral i familiar durant el període comprès entre el segle XIX i el vigent, tenint en compte els corresponents antecedents i la actual situació. A més, es recorrerà la trajectòria professional del col·lectiu femení per tal d'identificar les etapes d'inflexió que van marcar la seva evolució com a persona, mares de família i persones treballadores.

El primer objectiu era gaudir de la temàtica ha desenvolupar. A la pràctica vaig començar a enumerar els diferents apartats per endinsar-me en la matèria i aprofundir en els aspectes històrics, polítics i socials, i així poder sintetitzar l'evolució de la dona al món laboral.

A continuació s'especifica l'estructura del projecte:

- La història del moviment feminista a Espanya.
- El rol de la dona als anys cinquanta i seixanta.
- La lluita pels drets del col·lectiu femení.
- La incorporació de la dona al món laboral.
- La situació de la dona en l'actualitat.
- La implicació i la incorporació de la dona al mercat laboral.

- La desigualtat de gènere en el sector laboral.
- Entrevista a tres figures femenines de diferents generacions per conèixer la seva experiència professional i opinió respecte a la situació de la dona en el món del treball.

Objectius

La principal finalitat del projecte és presentar una visió general de la situació de la dona en l'àmbit professional i analitzar els motius pels quals es troba en una situació desfavorable respecte a les condicions laborals de l'home.

Relació dels objectius del treball final de grau:

- Esbrinar les causes dels canvis de rol de la dona al llarg de la història recent.
- Identificar els factors decisius que impulsaren a la dona a introduir-se al mercat professional.
- Conèixer les condicions de treball del col·lectiu femení durant el segle passat.
- Analitzar, a través d'estadístiques, l'evolució generacional de les dones treballadores des dels anys 50 fins a l'actualitat.
- Estudiar els sectors i les tasques desenvolupades per la dona des de la seva inserció en l'àmbit professional.
- Extreure informació referent als avenços laborals i socials des de meitat del segle passat fins a la data actual.
- Estudiar l'evolució i les fites aconseguides pel col·lectiu femení en l'àmbit professional al llarg dels últims del temps.
- Descriure els diferents rols de la dona en la vida laboral i familiar.
- Estudiar els sectors empresarials amb menor i major presència femenina.
- Enumerar els àmbits d'ocupació exclusius per a dones.
- Calcular el percentatge de femines amb càrrecs directius dins de l'empresa privada o en altres àmbits de treball.
- Detallar les circumstàncies que condueixen a la desigualtat de gènere.
- Determinar els factors claus que impedeixen a la dona gaudir de les mateixes condicions laborals respecte l'home.

LA HISTÒRIA DEL MOVIMENT FEMINISTA A ESPANYA

L'origen del feminisme es remunta a l'edat mitjana, incloent l'edat moderna, però no va ser fins al segle XIX on aquest moviment va tenir realment importància a Occident a causa d'una polèmica iniciada a França on persones interessades per la literatura i la filosofia debatien sobre la igualtat entre sexes i la capacitat que tenien les dones per poder realitzar certes activitats que en aquell moment estaven reservades pels homes.

Amb l'objectiu d'afavorir aquest col·lectiu s'iniciaren diferents moviments els quals estaven formats majoritàriament per dones catòliques de classe alta que s'unien per millorar la seva situació cultural, professional i social, i al mateix temps, per afavorir els seus interessos mitjançant el moviment feminista. Seguint aquest mateix propòsit van aparèixer diferents associacions i organitzacions on es recollien el conjunt d'idees i accions que s'han anat manifestant al llarg del temps per provocar avenços en la situació de les dones en tots els àmbits i defensar la dignitat d'aquest col·lectiu.

Mitjançant aquests moviments es van iniciar una sèrie de reivindicacions feministes en el marc intel·lectual, social i polític a fi d'aconseguir un conjunt de reformes en l'esfera legal, laboral i educativa que permetessin eliminar les discriminacions que sofria aquest col·lectiu a causa de la seva condició sexual.

Les dones que formaven la Junta, per tal de diferenciar-se de les organitzacions que sorgiren a la resta dels països Europeus d'entre els quals en destacaven els moviments feministes anglosaxons i francesos, intentaven focalitzar la seva reivindicació en l'obtenció d'una reforma legal basada en una reforma tant en l'àmbit laboral com en l'educatiu. L'objectiu era facilitar a totes les dones, independentment de la seva classe social, la cultura necessària per poder complir amb les obligacions familiars i socials mitjançant l'assistència a diferents cursos i conferències públiques dedicades exclusivament a temes d'àmbit domèstic.

El 20 d'octubre de 1918 es va fundar l'Associació Nacional de Dones Espanyoles (ANME), la qual estava presidida per Maria Espinosa de los Monteros. En els seus inicis aquesta estava formada per un grup de dones de caire conservador i amb el temps es va constituir com una de les organitzacions feministes més importants d'Espanya. La seva finalitat era lluitar pels drets de totes les dones a nivell legal i social destacant qüestions de caire educatiu. A través del seu ampli programa, sense aquest ser radical ni anticatòlic, reivindicaven una reforma del Codi Civil: la supressió de la prostitució legalitzada, el dret de la dona a ingressar a les professions lliberals i a desenvolupar certs càrrecs oficials, la igualtat salarial, la promoció de l'educació i l'eliminació del subsidi per les publicacions d'obres literàries les autores de les quals eren dones.

Durant el mateix període que es va fundar l'Associació Nacional de Dones Espanyoles van formar-se altres associacions feministes a les principals capitals de l'Estat. Aquestes compartien la mateixa ideologia la qual es basava en la lluita pels drets legals i econòmics de la dona. Podríem destacar la “Dona del Porvenir” a Barcelona, “La Progressiva” i “l'Acció Femenina” a València, la “Societat Concepció Arenal” i la “Federació de Grups Femenins” a Madrid, entre d'altres de gran influència com la “Unió del Feminisme Español”, “la Lliga Internacional de Dones Ibèriques i Hispanoamericanes” i finalment la “Creuada de Dones Espanyoles” la qual va ser dirigida per la periodista i pedagoga Carmen de Burgos. En un principi aquesta reivindicada la defensa del dret a l'educació i el paper fonamental de la dona com a mare però va acabar promovent el rol de la dona a la vida pública fins a convertir-se en una de les grans defensores del sufragi universal a Espanya.

Malgrat l'esforç que van realitzar les diferents organitzacions durant la primera meitat del segle XIX, el feminisme espanyol va desaparèixer a conseqüència del victimisme de les lluites entre l'esquerra i la dreta i, posteriorment, deguda a la imposició del règim franquista després de la Guerra Civil Espanyola, període que va provocar l'abolició dels drets de la dona.

Durant el franquisme es va prohibir qualsevol tipus de reivindicació de caràcter polític, social i cultural. La iniciativa d'algunes dones immerses entre els partits polítics de la oposició al règim era continuar defensant els mateixos objectius que les seves predecessores i organitzar estratègies d'acció des de la clandestinitat.

En la societat de la dècada de 1960 van desencadenar una sèrie de canvis socials i polítics que van conduir a prendre consciència de la necessitat de seguir treballant pels drets de la dona, sobretot a partir de l'eclosió feminista que va tenir lloc als anys 70. Durant aquest interval de temps es va produir una expansió econòmica degut a l'avenç capitalista d'Espanya i a l'elevat accés de la dona al món laboral arrel d'una caiguda de l'índex de natalitat, l'auge del turisme, l'emigració i l'expansió educativa i cultural.

El 1975 es va proclamar la Constitució Espanyola i aquell mateix any la ONU va anunciar que seria Internacional de la Dona celebrant el Congrés d'Organització Governamental de la Dona a Mèxic. Aquell fet històric va fomentar que moltes dones s'unissin per fomentar altres organitzacions feministes arreu del món. A la capital d'Espanya es va crear l'Organització de Dones a través de la qual el col·lectiu femení va poder exposar un programa de denúncies i reivindicacions, destacant-se la despenalització de l'adulteri femení, la legalització del divorci, els anticonceptius i l'equiparació laboral i salarial.

Finalment, arran de la instauració del règim democràtic a Espanya es van crear uns òrgans governamentals per millorar la situació de les dones des de l'àmbit institucional. A nivell nacional l'Institut de la Dona fundat l'any 1983 va tenir una considerable repercussió social i política. Aquesta organització pretenia dissenyar estratègies per promoure la integració del principi d'igualtat entre dones i homes, i simultàniament duia a terme investigacions i campanyes educatives.

1. LA SITUACIÓ DE LA DONA ALS ANYS '50-'60

A partir del 1950, la dona havia de complir uns certs rols els quals estaven socialment imposats amb la finalitat de convertir-se en una esposa i mare ideal.

En aquells temps la dona havia de seguir uns estereotips basats en la bellesa física per demostrar feminitat, però alhora havia de complir amb el seu rol fonamental basant en la realització de les tasques de la casa i l'atenció als fills.

1.1 El rol de bona esposa i mare ideal

Durant la dècada dels cinquanta la igualtat entre sexes i els drets del col·lectiu femení no van ser precisament temes populars. La principal funció de la dona requeia en exercir com a mestressa de casa, esforçar-se per a ser una bona esposa i conformar-se com a mare abnegada.

El rol de ser una perfecta esposa s'aplicava tant en l'àmbit familiar com en l'íntim. Després del naixement del primer fill, aquesta havia de tenir cura i vetllar per les necessitats dels seu nadó. D'altra banda la mare de família havia d'obeir al marit fidelment tenint en compte que la seva obligació com a dona era complaure'l sempre que ell ho reclamés.

Tan important era que la dona assumís aquest rol que exigia la societat de l'època que al 1953 l'espanyola Pilar Primo de Rivera, la qual era líder de la secció femenina d'un partit polític d'extrema dreta i filla del dictador espanyol Miguel Primo de Rivera, va redactar la "Guia de la bona esposa".

Aquest manual es basava en onze regles i pretenia transmetre a les fèmnes de qualsevol estrat sobre les pautes que havien de seguir les esposes per tal d'aconseguir la felicitat del seu marit, oblidant en tot moment les seves pròpies necessitats internes com a individus ja que tota l'atenció requeia en el marit, els fills i la casa.

El manual en qüestió va ser entregat majoritàriament a les fèmines que exercien tasques de servei socials amb la finalitat d'assumir el comportament ideal de la dona durant els anys 50.

A continuació es mostren les imatges originals extretes de l'esmentat manual.





1.2 Tasques de la llar associades a la figura femenina

A la dècada dels '50 la responsabilitat de les tasques de la llar es distribuïa tenint en compte el model de família tradicional i sabent que el treball tant domèstic com filial requeia sobre la dona. L'home era l'únic membre de la família que podia treballar fora de casa. Tenint en compte que aquest era qui suportava econòmicament a la família mentre la dona realitzava els serveis de la llar.

Les principals labors atribuïdes a les dones estaven relacionades amb l'organització familiar, tenir cura de la salut dels ancians i, en aquest últim cas, dels infants i vetllar per la seva protecció i necessitats durant el període de creixement.

Cal destacar que l'educació que s'imposava als fills depenia de la condició sexual. En el cas dels barons aquests havien de ser educats per la vida mentre les nenes havien de ser encaminades a realitzar feines domèstiques i educades per a convertir-se en unes bones mestresses de casa.

La dona també s'havia d'encarregar de l'organització de la llar. Aquesta havia de vetllar pel seu manteniment; intentar que l'habitatge estigués sempre net gràcies a les repetitives tasques diàries com ara la neteja dels vidres, dels plats, planxar, estendre la bugada, preparar els àpats del dia, etc.



1.3 La renúncia a la vida personal i la formació

Durant el segle XX, les fèmines estaven obligades a complir les normes establertes pel ideari de la domesticitat el qual exigia que la dona havia de tenir cura de dels fills i del la casa. Per aquesta raó, la majoria de les dones havien de renunciar a continuar els estudis superiors i exercir una activitat laboral que no fos l'estricta tasca domèstica.

A conseqüència de la ideologia que persistia durant el segle XIX respecte a la situació de la dona, l'accés d'aquesta al món laboral va ser molt limitat fins al segle XX. El principal motiu pel qual es va prohibir que la dona treballés fora de la llar provenia de la creença de que si la dona realitzava treballs extra domèstics, aquests impedirien el desenvolupament correcte de la seva funció maternal i familiar.

D'altra banda el treball de la dona fora de la llar es veia com una pèrdua de respecte al marit i de poder de l'home perquè aquest es considerava irrefutablement el cap i el mantenidor de la família.

Tant important era la ideologia de l'època que a través dels valors, els costums i les normes de conducta la dona estava limitada a exercir el seu principal rol com a mestressa de casa. Així doncs, només el treball domèstic s'adequava a les condicions físiques i psíquiques de les fèmines segons la societat d'aquells temps.

En aquella època, la independència econòmica de la dona no estava ben valorada ja que es considerava que era la culpable de que la quantitat de llocs de treball ocupats tradicionalment pels caps de la família minvessin fins al punt de popularitzar el següent comentari: *"la dona convertida en obrera ja no és dona"*.

2. LA LLUITA PELS DRETS DE LA DONA

2.1 El dret a vot

A mitjans del segle XIX va sorgir la necessitat de lluitar amb contundència pel dret al vot de la dona a través del moviment feminista desenvolupat principalment a Gran Bretanya, als països nòrdics i als Estats Units. Arrel d'aquesta necessitat la Unió Social i Política de Dones va iniciar una important campanya mitjançant manifestacions al carrer i interrupcions en diferents actes polítics per tal de fer arribar el seu descontent. Malauradament, van rebre el rebuig com a resposta política. En contrapartida a la dura repressió, els seus actes començaren a ser més radicals.

No obstant, aquesta lluita pels drets polítics de la dona a través de diferents manifestacions va comportar múltiples detencions. Com a senyal de protesta, algunes dones van morir a causa de les vagues de fam indefinides i d'altres a conseqüència de les ferides degudes al forcejament i maltractament durant la detenció.

A l'Estat Espanyol i a Catalunya el moviment feminista no era tan radical com a Anglaterra. Al nostre país, aquest moviment era minoritari ja que estava format per un grup reduït de dones amb poca capacitat de convocatòria i escassa influència política que presentaven un programa més social que polític.

En aquella època Espanya es trobava en un desfasament en l'àmbit polític, social i econòmic, fets que conduïen a que no s'exercís cap tipus de pressió social per part del moviment feminista.

La proclamació de la Constitució Espanyola l'any 1931 va instaurar el dret de vot a les dones gràcies al resultat de coherència que van demostrar els membres que formaven el nou govern de caràcter republicà – socialista. Els nous dirigents van demostrar vetllar per la igualtat de drets.

La taula mostra l'any d'obtenció del dret a vot de la dona en diferents països d'arreu del món en ordre cronològic, per tal de visualitzar els primers països en aconseguir proclamar aquesta llei.

PAIS	DATA
Nova Zelanda	1893
Australià	1901
Finlàndia	1906
Noruega	1913
Dinamarca	1915
Islàndia	1915
Holanda	1917
Rússia	1917
Anglaterra	1918
Alemanya	1918
Suècia	1919
Estats Units	1920
Irlanda	1922
Àustria	1923
Txecoslovaca	1923
Polònia	1923
Espanya	1931
Italià	1945
França	1945
Xina	1947
Canada	1948
Índia	1949
Japó	1950
Mèxic	1953
Egipte	1956
Suïza	1971

2.2 El dret a l'educació

Al segle XIX l'Estat va començar a preocupar-se per l'educació dels seus ciutadans. El tipus d'educació d'aquella època es basava en la ideologia dels il·lustradors que pretenia que l'educació fos un instrument de reforma i regeneració social amb la finalitat de consolidar l'Estat lliberal. A mitjans del segle XIX, l'Estat va crear un sistema educatiu basat en la instrucció universal, uniforme i pública, només apte per a homes, sent la dona de nou exclosa.

En aquella època la dona era vista com un element subsidiari que només tenia dret a rebre classes d'instrucció per tal de formar-se per les tasques de la llar i l'educació dels fills. D'aquesta manera s'aconseguia que la dona es mantingués en una situació d'inferioritat i exclusió social i es mantenia el domini masculí. Per aquest motiu, degut a la falta d'escolarització, l'índex d'analfabetisme femení era molt elevat.

A l'Estat Espanyol, arrel de la Llei Reguladora de l'Ensenyança, proclamada l'any 1857 i popularment anomenada Llei Moyano, es van crear escoles amb la finalitat de donar classes d'educació primària a alumnes que estaven separats per sexes a conseqüència dels dos models educatius. Pel que fa als nois, aquests estudiaven amb la finalitat d'aprendre un ofici per aconseguir un millor futur professional i posició social, en canvi, les noies estaven obligades a aprendre doctrina cristiana i habilitats relacionades amb les activitats domèstiques, tenint en compte que les disciplines intel·lectuals bàsiques, llegir, escriure i comptar eren tractades de manera superficial.

A mitjans del segle XX el moviment feminista va reclamar la difusió d'una preparació escolar per a les nenes que els permetés realitzar un treball per tal de convertir-se en dones capaces d'assolir una independència econòmica. Laboralment les dones estaven limitades ja que només podien exercir determinades professions com ara la d'institutriu, carter a correus, telegrafista i comerciant.

2.3 El dret al treball

Al segle XIX la dona estava condicionada a realitzar activitats molt concretes relacionades amb el manteniment de la llar i la cura dels fills. En aquella època no estava permès que les dones realitzessin cap tipus d'activitat extra domèstica ja que aquesta obligació requeia sobre el cap de família, l'home.

Tot i que a mitjans del segle XX les dones van viure un cert canvi favorable ja que gran part del col·lectiu, va poder realitzar treballs fora de l'activitat domèstica, la situació reflectia la continua segregació ocupacional en que estaven sotmeses degut a que només tenien accés als llocs de treball menys qualificats, sent també els pitjors remunerats a causa del baix rendiment i de l'absentisme laboral com a resultat de la maternitat.

En aquella època els treballs estaven concentrats entorn a la indústria a conseqüència de la transformació de les tècniques de l'agricultura. A partir de la introducció de la maquinària es van perdre una considerable quantitat de llocs de treball tradicionalment ocupats pels homes. Els treballs que anaven dirigits a les dones no requerien un gran esforç físic ni qualificacions específiques. El col·lectiu femení complia amb aquests requisits i suportava amb obediència tasques monòtones i repetitives de llarga durada.

L'activitat laboral de les dones treballadores abarcava des de la indústria de la mina fins a la metal·lúrgica, però era en la indústria tèxtil i de la confecció on es concentrava la major part de mà d'obra femenina. A conseqüència de la manca de formació cultural i professional, les dones predisposades a treballar es veien obligades a obtenir feines menys qualificades amb unes condicions laborals molt precàries i una considerable discriminació salarial.

Les dones treballadores amb ocupació laboral havien de compaginar les tasques domèstiques amb llargues jornades laborals, i en ocasions dobles que provocaven tensions a nivell personal i aquestes comportaven un empitjorament de la situació familiar.

2.4 El dret civil i polític

Durant el segle XX la lluita continuada per abolir les reformes de discriminació legal que sofria el col·lectiu femení va impulsar al Govern central a modificar el Codi Civil amb la finalitat de millorar la situació laboral i econòmica de les dones a l'Estat Espanyol.

El grup feminista espanyol va promoure una sèrie de iniciatives per conscienciar a l'Estat de les reformes legals a realitzar per tal de gaudir dels mateixos drets dels quals gaudien les dones dels països occidentals. Aquestes propostes d'avenç feien referència al divorci, al sufragi i al nivell de formació. Paral·lelament denunciaven les condicions de treball i la discriminació salarial.

A mitjans del segle XX mentre el Codi Civil espanyol mantenia el principi de submissió de la dona casada amb el marit, a Catalunya les lleis es van modernitzar eliminant el principi d'autoritat marital i establint la Llei d'Igualtat dels dos sexes promulgada l'any 1958. Durant aquest període es va proclamar la Llei del Divorci, la nova reglamentació en l'àmbit laboral amb la prohibició d'acomiadaments per maternitat i l'aplicació de l'Assegurança Obligatòria de Maternitat. També es va establir la Llei de l'Avortament amb la finalitat d'eliminar l'avortament clandestí i la reducció de malalties provocades per aquesta pràctica. No obstant el progrés va ser patent amb la promulgació de la Llei de Drets Polítics, Professionals i de Treball de la dona i del nen.

Posteriorment va iniciar-se la reforma en l'àmbit educatiu arrel de la Llei de l'Educació promulgada el 1970. Aquesta establia la coeducació i l'escolarització amb igualtat de condicions per ambdós sexes tant a nivell primari com secundari. També incloïa la possibilitat de seguir la formació acadèmica per tal d'accedir a la universitat.

Cal destacar la gran rellevància que va assolir la figura de l'escriptora i periodista Carmen de Burgos a partir d'un article en un diari de Madrid en el qual es feia ressò dels progressos de les dones a nivell jurídic en els altres països europeus. Aquest escrit va impulsar al col·lectiu femení espanyol a iniciar la lluita per aconseguir la igualtat del dret civil i polític.

3. INCORPORACIÓ DE LA DONA AL MÓN LABORAL

3.1 Els estudis i la formació

Durant el segle XIX i la primera dècada del segle XX la dona va viure exclosa del món universitari. Malgrat les reformes que es van realitzar amb la proclamació de diferents lleis a favor de la educació, la realitat del moment presentava dificultats que impedié al col·lectiu femení accedir a les universitats.

Tot i que un grup reduït de dones de famílies benestants podia permetre's estudiar l'ensenyament superior, la realitat de la gran majoria de les dones d'aquella època era que no podien aspirar als estudis universitaris degut a l'analfabetisme i a la precària educació rebuda.

D'altra banda, en la mentalitat tradicional de la societat seguia predominant la creença que la dona estava orientada a la recerca d'un marit per tal de garantir-se un futur. En aquella època la dona estava instruïda per celebrar un bon casament, fet que l'allunyava de l'objectiu de formar-se professionalment.

L'exclusió de la dona en aquella època era tant evident en l'àmbit educatiu que la seva formació estava orientada a la formació cultural en comptes de la professional. Tant era així que es va popularitzar la dita : “*Mujer que sabe latín, no puede tener buen fin*”.

Malgrat les adverses condicions educacionals, la seva lluita va persistir fins a aconseguir poder encaminar els seus estudis cap a la formació humanística. Les dones amb la voluntat de preparació acadèmica tenien com a finalitat consolidar-se professionalment. L'aparició de diferents carreres universitàries adients pel sexe femení per tal de graduar-se com a bibliotecàries, infermeres, mestres o llevadores van ser un motiu determinant per avançar en l'àmbit laboral.

3.2 Els sectors i les condicions laborals

A Espanya, després de les reivindicacions feministes que van tenir lloc al 1921, les dones van aconseguir tenir accés al mercat laboral i van començar a gaudir del reconeixement de l'aportació femenina a l'economia de l'Estat.

Gràcies a aquests avenços, la dona va aconseguir estar més emparada legalment per compaginar les seves tasques domèstiques i laborals. L'oferta d'oportunitats professionals degut a l'alta qualificació i, en alguns casos, a l'específica formació entre les femines va augmentar el nombre de treballadores.

Les capacitats del sexe femení respecte algunes professions van ser qüestionades a conseqüència de la ideologia socialment marcada de l'època. Per aquest motiu, a les dones introduïdes en el món laboral se'ls hi van assignar determinades professions de manera que s'adaptessin a les seves condicions físiques.

Els treballs als quals tenien accés formaven part del sector dels serveis, destacant la indústria de la transformació tèxtil, de l'alimentació, del calçat i del tabac. També tenien oportunitats laborals en el camp de l'ensenyament primari i en l'àmbit de la salut.

El treball femení, el qual estava marcat per les tasques rutinàries, reiteratives, sedentàries, manuals i sense gairebé responsabilitats, es va veure perjudicat quan es va reduir la presència de les dones al mercat laboral. Simultàniament van empitjorar les seves condicions laborals i els horaris van passar a ser de temps parcial i temporal.

La decaiguda laboral entre les femines va ser deguda a la discontinuïtat de les feines i a la seva manca de formació degut a les deficiències educatives. Aquestes circumstàncies comportaven dificultats importants per a que la dona pogués incorporar-se al mercat laboral. Aquelles van ser les principals causes per les quals la dona va acabar realitzant feines a temps parcial, provocant a llarg termini una reducció de la prestació de l'atur i de la jubilació, i realitzant activitats de serveis que socialment i econòmicament estaven menys valorades.

4. LA DONA EN L'ACTUALITAT

4.1 El rol actual de la dona treballadora

A principis del segle XX es va difondre per tot Europa un model de “dona nova” la qual es caracteritzava per ser aquesta més activa, autònoma i econòmicament independent.

Durant la primera Guerra Mundial la dona va tenir l'oportunitat d'accedir al món laboral arran de la necessitat de cobrir els llocs de treballs vacants dels homes que havien ingressat a l'exèrcit.

A partir d'aquest fet, les dones van iniciar una millora en l'àmbit educatiu ja que van tenir la possibilitat d'obtenir una formació cultural i professional la qual els va facilitar l'accés al món laboral.

Al llarg del segle XX les dones van saber aprofitar els canvis impulsats per les fèmnes del segle anterior que van promoure els drets laborals, econòmics i socials els quals mantenen el col·lectiu femení a dia d'avui. Gràcies a la seva lluita perseverant actualment les dones disposen de més oportunitats tant a nivell formatiu com laboral.

En el present la dona gaudeix d'un equilibri personal fruit de la conciliació dels diferents rols familiars com a mare, muller i mestressa de casa amb les responsabilitats en el treball. La imatge de la dona moderna es defineix com una fèmna atractiva, dinàmica i professional que no descuida la seva imatge personal, les tasques domèstiques i les obligacions familiars. En el terreny laboral, aquesta afronta les responsabilitats amb la mateixa capacitat resolutiva que la dels homes.

La dona actual, per tal de demostrar la seva vàlua personal i professional, té el compromís de provar les capacitats esmentades anteriorment davant d'una societat exigent amb la figura femenina. Tant és així, que el grau d'exigència que marca l'entorn social al col·lectiu femení és superior respecte a l'imposat als homes.

4.2 El nou model de família

Durant el segle XXI Espanya ha experimentat una evolució del propi entorn social a conseqüència del procés de transformació, principalment de caràcter ideològic i moral, provocant un canvi en el concepte d'unitat familiar.

Al llarg de la història la família ha estat el pilar fonamental de la nostra societat, sent la institució que ens ha aportat les funcions claus de la socialització a través de la transmissió de valors, la seguretat i la protecció com a individus.

En els últims 30 anys s'ha constatat una evolució del concepte de família tradicional amb una extraordinària tolerància social a conseqüència dels canvis soferts a nivell ideològic i socioeconòmic al nostre país. Aquesta transformació té l'origen en l'evolució dels factors socials i dels costums. Aquests canvis consisteixen en el repartiment dels rols entre els cònjuges aconseguint una estructura social igualitària entre homes i dones que permet situar a la dona en una posició de independència respecte al marit o al pare.

El fet de que el col·lectiu femení hagi obtingut les mateixes oportunitats laborals que l'home ha provocat una sèrie de conseqüències per la dona. Una de les més destacables és el retràs de l'emancipació de manera que la mitjana d'edat de la constitució d'una família és més elevada.

La família tradicional, de pares casats amb fills, continua predominant però és contrarestada per la proliferació de llars unipersonals, famílies monoparentals, parelles sense fills o amb fills adoptius, parelles de fet, i unions homosexuals. Tant és així, que a la nostra societat estem observant l'evolució cap a la diversitat respecte als models familiars.

Actualment, el rol de l'home dins l'entorn familiar és molt més actiu que en temps passats. El cap de família ha adquirit les responsabilitats corresponents respecte a l'educació dels fills i les tasques de la llar. El compromís del pare de família permet aconseguir una distribució igualitària de les funcions familiars, circumstància que repercuteix positivament en l'aspecte familiar, personal i laboral de la dona.

4.3 Els estudis i la formació universitària

L'educació és un factor determinant que intervé en la modificació dels patrons socioculturals entre homes i dones a fi d'assolir l'eliminació dels prejudicis i la idea d'inferioritat o superioritat de qualsevol dels dos sexes.

Actualment els Estats proporcionen les mateixes condicions d'orientació en matèria de carreres universitàries, de capacitació professional i d'accés als programes d'estudis amb l'objectiu de dotar la dona de coneixements i aptituds. Aquests elements són necessaris en el procés de desenvolupament i millora de la qualitat de vida laboral i familiar de la dona però, principalment, per a que aquesta pugui consolidar-se com a persona autònoma.

Arrel de la millora educativa es van suprimir les barreres a nivell social i cultural, elements que tradicionalment impediien a les dones l'accés a l'educació. Avui en dia, en aquest sentit, les femines gaudeixen d'igualtat d'oportunitats respecte als homes.

No obstant, encara és vigent la diferència de matriculació entre homes i dones pel que fa a l'elecció del tipus d'estudis universitaris a conseqüència de la socialització de les diferents activitats, aptituds i rols que prenen ambdós sexes. És a dir, les dones tendeixen a elegir estudis d'humanitats, pedagogia i medicina entre d'altres graus relacionats amb activitats professionals de serveis com ara l'ensenyament o la sanitat, mentre que els homes són majoria en les carreres universitàries d'enginyeria i ciències naturals.

Per tant, l'elecció acadèmica marcarà clarament el camp de treball en la incorporació al món professional. Cal mencionar que les professions més ben remunerades i amb més prestigi social són les escollides pels homes ja que les dones continuen desenvolupant feines vinculades a l'atenció a la infància i l'adolescència o a persones malaltes i ancians. Aquests treballs estan inferiorment remunerats constatant que l'home gaudeix d'un cert prestigi laboral com a conseqüència de l'adquisició de càrrecs de responsabilitat respecte la posició de la dona dins del marc professional.

4.4 Els sectors i els càrrecs laborals

Es defineix com a treball tota aquella activitat econòmica que estadísticament es pugui incloure dins dels sistemes de comptes nacionals.

Tot i que la incorporació de les dones al món laboral ha augmentat en els últims anys, cal destacar una sèrie d'activitats que són essencials per a la supervivència de les llars: el conreu per l'autoconsum, les feines domèstiques i l'atenció a la població infantil i a les persones grans. Aquestes ocupacions no consten als comptes nacionals i consegüentment, no es consideren tasques laborals no estan legalment remunerades.

Actualment la trajectòria laboral en certs col·lectius femenins és més inestable a conseqüència de les responsabilitats familiars que impliquen determinades circumstàncies, principalment, la cura d'infants i persones grans. Per aquest motiu, la taxa d'atur és més elevada entre el sexe femení que en el masculí.

No obstant, avui en dia la incorporació de la dona al món laboral és tan diversa com necessària per al seu desenvolupament personal i la seva independència econòmica. Així doncs, pel col·lectiu femení del segle vigent, la família i el treball són elements que estan íntimament relacionats entre sí.

Les activitats laborals en les quals el nombre de dones és més elevat són: l'ensenyament, la sanitat, el comerç i l'atenció a la infància i la tercera edat. Malauradament, encara existeix desigualtat entre sexes dins de les diferents activitats laborals.

La societat ha de seguir manifestant-se i les organitzacions públiques treballant per a que l'Estat promulgui legislacions que permetin la incorporació de la dona al mercat laboral en igualtat de condicions, de manera que es pugui projectar professionalment i humanament, sent com a bon exemple d'assumpció de responsabilitats la regulació de la llicència per maternitat i paternitat.

5. LA IMPLICACIÓ DE LA INCORPORACIÓ DE LA DONA AL MERCAT LABORAL

5.1 Els descens del nombre de fills i l'impacte en el matrimoni

Com a element fonamental de la societat, la família és sensible als canvis que tenen lloc a l'entorn cultural i històric. D'aquesta manera, el concepte de família ha anat modificant-se al llarg de les diferents èpoques adaptant-se als canvis ideològics, culturals i econòmics. Aquests canvis s'observen a partir de tres grans factors: els membres que formen part del nucli familiar, els rols que aquests exerceixen i les funcions que la família en conjunt s'atribueix.

Malgrat que la dona actual tingui accés al món professional, aquesta ha de continuar complint amb les responsabilitats de les tasques familiars i de la llar. Per aquest motiu, depenent del tipus de jornada laboral, existeix un conflicte de rols entre la condició de mestressa de casa i de dona treballadora que l'impedeix disposar de temps per continuar formant-se i així aspirar a una possible promoció professional. Per aquest motiu, la incorporació de la dona al mercat laboral repercuteix directament a la institució familiar i concretament a les relacions matrimonials, a la fertilitat de la dona, a l'educació dels fills i a la cura dels familiars dependents.

Tant és així que la situació familiar es veu afectada en el moment que la dona decideix crear una família sense deixar de desenvolupar la seva professió. Aquesta circumstància influeix directament en la taxa de natalitat provocant una considerable disminució del nombre de fills.

El dèficit de natalitat a Espanya té l'origen en el propòsit de la dona d'aprofitar les oportunitats laborals que suposen un creixement professional. Aquesta ambició per poder satisfer les seves inquietuds com a professional amb l'adquisició de nous coneixements vinculats amb nous reptes en el camp laboral, la posiciona com a una ferma candidata apta per a qualsevol lloc de treball.

5.2 La conciliació familiar i laboral

Es defineix el concepte de conciliació familiar i laboral a partir de la Llei Orgànica promulgada l'any 2007 sobre la Igualtat Efectiva de Dones i Homes. La conciliació de la vida laboral, familiar i personal és una estratègia que facilita la consecució de la igualtat entre ambdós sexes amb la finalitat d'aconseguir una nova organització del sistema social i econòmic on tant els homes com les dones poden compatibilitzar les diferents fases vitals constituïdes per: la família, l'oci i el temps tant personal com laboral.

Actualment les dones a Espanya tenen dificultats per compaginar el rol de mare i dona treballadora, perjudicant la seva condició de vida a nivell econòmic, laboral i familiar. Per aquest motiu, a l'àmbit empresarial s'estan realitzant una sèrie de canvis organitzatius per tal de modificar el sistema de treball amb la finalitat de millorar aquestes conseqüències negatives que afecten a les treballadores. Degut a aquestes circumstàncies adverses algunes dones es plantegen la possibilitat de no tenir infants per la repercussió que pot suposar a nivell professional, o bé el rebuig d'un ascens o d'una proposta de millora laboral i econòmica, efectes negatius que afecten a la seva estabilitat professional.

En els últims anys el món empresarial ha pres més consciència de la importància de la conciliació dels rols en els diferents àmbits (laboral, familiar i personal) per tal de millorar la qualitat de vida de les treballadores. La implantació d'una política de conciliació comporta beneficis tant a nivell individual com organitzatiu que augmenten la motivació i el rendiment, milloren el benestar personal i la qualitat de vida de les treballadores. Per la dona actual és important sentir-se realitzada tant en la seva vida laboral com privada. No obstant, pel sexe femení compatibilitzar ambdós rols representa un obstacle per la seva carrera professional ja que l'organització familiar i el treball presenten dificultats en molts aspectes. Tant és així que la dona no diferencia els dos espais, el professional i el personal, sinó que simultàniament tira endavant els rols de dona treballadora, mare de família i responsable de les tasques domèstiques. Per aquest motiu, l'element imprescindible per a les fèmnes és l'organització de les funcions de cada membre de la família.

6. LA DESIGUALTAT DE GÈNERE

6.1 La teoria de la desigualtat de gènere

A partir del segle XX, els economistes comencen a formular-se la pregunta sobre el perquè de la desigualtat entre sexes la qual els condueix a la recerca de dos incògnites principals. La primera es centra en conèixer el motiu pel qual apareix la discriminació entre individus d'un mateix país i la segona es basa en esbrinar com afecta aquesta disparitat a l'economia.

Els conceptes de desigualtat de gènere i de discriminació salarial són fenòmens complexes d'analitzar a conseqüència de la quantitat de components i variables que els determinen. Tant és així, que no existeix una definició única i concreta sobre aquests conceptes.

No obstant ens basarem amb la definició de Becker, autor que explica la teoria econòmica sobre la bretxa salarial determinant quins són els principals factors i prejudicis que causen la discriminació de la dona en l'àmbit laboral. La teoria s'aplica concretament a dos col·lectius: els individus de raça negra i les dones. Aquestes persones seran contractades si estan disposades a rebre un salari inferior respecte al dels homes per accedir als mateixos llocs de treball.

La discriminació salarial sorgeix com a conseqüència dels components principalment atribuïts als agents socials i empresarials, factors que aporten un menor valor als treballs realitzats tradicionalment per les dones i un major prestigi a les feines realitzades pels homes pel fet de que aquests disposen de més responsabilitats i ofereixen més dedicació a la seva tasca laboral.

Becker a través de la seva teoria analítica explica el cost que la discriminació salarial suposa per a la nació i l'empresa. En l'actualitat, injustament, alguns empresaris comparen els salaris entre ambdós sexes fins al punt de contractar a les dones si aquestes reben un salari inferior. A l'empresari aquesta decisió, marcada per prejudicis i estereotips, el conduirà a una situació de ineficiència de rentabilitat a llarg termini en termes econòmics.

6.2 Els factors que influeixen en la desigualtat gènere

Actualment la desigualtat salarial entre homes i dones és un dels principals problemes al nostre país. Tot i que en els últims anys respecte a aquesta qüestió s'han produït avenços, certs indicadors universals de gènere mostren que aquesta desigualtat segueix vigent i les polítiques d'igualtat no ha estat suficientment efectives per erradicar-la. Als nostres temps, la desigualtat està considerada com un gran desafiament social que comporta connotacions negatives. Aquesta impedeix aconseguir una bona qualitat de vida i benestar per les dones.

No obstant, tot i que la situació professional de les dones hagi millorat respecte al segle passat mitjançant l'accés al mercat de treball, encara avui en dia existeix un cert rebuig en determinades tasques laborals. Aquest fet ocasiona una desigualtat en termes salarials i ocupacionals vers els homes a conseqüència de l'escassa valoració professional, la baixa categoria laboral i la inferior remuneració que perjudica al desenvolupament professional de la dona.

Les causes que provoquen la disparitat de sexes en el mercat laboral deriven de diferents orígens. Cal destacar la complexitat per determinar els principals motius que influeixen en la diferència entre ambdós sexes. A continuació s'esmenten els tres factors claus que actuen com a causa de la desigualtat de gènere en el mercat laboral:

- El primer factor que intervé és la sobrecàrrega de responsabilitats domèstiques i d'atenció a les persones grans i infants. Aquestes tasques recauen directament en la figura femenina degut a l'absència de coresponsabilitat per part de l'home.
- El segon factor té l'origen en la falta de reconeixement d'autoritat i prestigi per la representació i la direcció. Aquest fet impedeix que les dones tinguin la possibilitat d'incrementar la presència en funcions directives i d'alta responsabilitat perquè l'element de líder està socialment relacionat a la figura masculina degut a la incompatibilitat que comporten aquests tipus de càrrecs amb les tasques familiars i de la llar.
- El tercer factor està relacionat amb la cultura empresarial i la organització sexista provocant barreres que dificulten l'accés i la permanència de la dona a l'empresa ja que es prioritza el perfil del gènere davant de l'aspecte tècnic.

6.3 La normativa a favor de la igualtat de sexe

A continuació es mostra una relació de les lleis més significatives que s'han promulgat a Espanya respecte a la discriminació de gènere des l'any 1978 fins a l'actualitat. Aquest conjunt de legislacions, aprovades al Congrés dels Diputats, pretenen fomentar l'apoderament de la dona en l'àmbit social, econòmic, polític i laboral.

L'any 1978 es proclama la Constitució Espanyola la qual recull en diferents articles la igualtat davant la llei de tots els espanyols i la prohibició de la discriminació per sexe.

Durant l'any 2005 s'adopten dos mesures importants amb la finalitat d'afavorir la igualtat entre dones i homes. La primera d'aquestes consisteix en disminuir la discriminació per determinades circumstàncies (naturalesa, filiació, sexe, classe social, riquesa, idees polítiques i creences religioses), i l'altra mesura fomenta l'eliminació dels obstacles existents i garanteix la igualtat d'oportunitats al servei públic en els dos sexes.

Dos anys més tard, mitjançant els òrgans directius dels diferents departaments de ministres, es desenvolupen les funcions de la Unitat d'Igualtat a través de l'aprovació del Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats. El mateix any es publica la llei orgànica sobre la igualtat efectiva entre ambdós sexes centrada en l'àmbit laboral per tal d'equiparar les condicions laborals i les oportunitats a l'accés, la formació i la promoció professional.

Cal destacar la llei més significativa en el marc legal, la Igualtat Efectiva de Dones i Homes. Aquesta fa referència a diferents accions que impulsen el principi d'igualtat en situacions de discriminació: la infravaloració salarial, l'atur femení, la manca de càrrecs polítics i la impossibilitat de conciliar la vida familiar i laboral.

Finalment, l'any 2011 s'aprova el I Pla d'Igualtat entre Homes i Dones tant a l'Administració General de l'Estat com als organismes autònoms amb la finalitat d'establir a cada legislatura uns objectius, mitjançant estratègies i mesures específiques, per tal d'aconseguir un tracte igualitari d'oportunitats a través de l'aplicació d'un protocol d'actuació que permet prevenir qualsevol tipus d'assetjament per raó de sexe.

6.4 Els indicadors de la desigualtat de gènere a Catalunya i Espanya

Gràfic 1. Població assalariada per àmbit públic o privat i per gènere a Catalunya i Espanya

Població de Catalunya	2016	Població d'Espanya	2016
Total	2.653,5	Total	15.228,2
Sector privat	2.250,5	Sector privat	12.227,4
Sector públic	403,0	Sector públic	3.000,8
Homes	1.342,1	Homes	7.951,3
Sector privat	1.184,6	Sector privat	6.602,0
Sector públic	157,4	Sector públic	1.349,3
Dones	1.311,5	Dones	7.276,9
Sector privat	1.065,8	Sector privat	5.625,5
Sector públic	245,6	Sector públic	1.651,5

Font: IDESCAT a partir de l'enquesta de població activa

Respecte al total de la població, en termes generals, la diferència entre les persones que treballen al sector privat i al públic és notable. Tant és així que gairebé un 85% de la població activa a Catalunya i un 80% a Espanya treballa al sector privat, mentre que només un 15% i un 20%, respectivament, tenen la seva activitat laboral en entitats públiques.

El factor que determina la considerable diferència entre ambdós sectors és el desenvolupament de la indústria ja que aquest sector és el suport de l'economia a nivell estatal i crea una gran quantitat de llocs de treball.

Pel que fa a l'ocupació per gènere, tant a la nostra comunitat autònoma com a l'Estat Espanyol, mentre que els homes representen un percentatge més elevat en l'àmbit professional privat, les dones són majoria en els treballs relacionats amb l'administració pública.

Gràfic 2. Població ocupada, taxa d'ocupació del 2016 a Catalunya. Por grups d'edat i sexe

Població de Catalunya	Taxa ocupació (%)	Valor mitja anual	Variació (%)
Total	52,3	3.183,9	3,4
De 16 a 64 anys	66,4	3.159,1	3,5
De 16 a 24 anys	27,5	173,7	10,4
De 25 a 34 anys	75,1	649,3	-1,7
De 35 a 44 anys	80,4	1.011,2	1,7
De 45 a 54 anys	75,7	845,5	5,7
De 55 anys i més	22,7	504,3	8,3
Homes	57,3	1.692,0	3
De 16 a 64 anys	70,7	1.677,3	3
De 16 a 24 anys	27,4	88,9	13,9
De 25 a 34 anys	78,7	332,6	-0,9
De 35 a 44 anys	85,3	541,8	0,6
De 45 a 54 anys	80,8	453,8	4,4
De 55 anys i més	27,2	274,9	7,2
Dones	47,5	1.491,9	4
De 16 a 64 anys	62,1	1.481,9	4,1
De 16 a 24 anys	27,5	84,8	7
De 25 a 34 anys	71,7	316,7	-2,6
De 35 a 44 anys	75,4	469,4	2,9
De 45 a 54 anys	70,5	391,7	7,3
De 55 anys i més	18,9	229,3	9,6

Font: IDESCAT, a partir de dades de l'enquesta de la població activa de l'INE

En referència al total de la població a Catalunya, els homes i les dones d'entre 25 i 54 anys presenten uns valors percentuals d'activitat laboral aproximadament del 80%. Dins d'aquest grup de població activa, la taxa d'ocupació més elevada recau en les persones que tenen de 35 a 44 anys.

No obstant, els homes i les dones de 25 a 34 anys i de 45 a 54, mostren percentatges d'ocupació lleugerament inferiors. Cal destacar, negativament, l'índex d'ocupació entre els joves d'edats compreses entre 16 i 24 anys els quals es manté al voltant d'un 27% en ambdós sexes. D'altra banda, el col·lectiu d'assalariats majors de 55 anys ofereixen una taxa d'ocupació inferior respecte a la resta de la població de la nostra comunitat autònoma.

Gràfic 3. Població desocupada i taxa d'atur per grups d'edat i sexe

Catalunya 2016	Taxa d'atur (%)	Valor	Espanya 2016	Taxa d'atur (%)	Valor
TOTAL	15,7	593,6	TOTAL	19,6	4.481,2
De 16 a 24 anys	15,8	592,2	De 16 a 24 anys	19,7	4.473,8
De 16 a 24 anys	34,3	90,5	De 16 a 24 anys	44,4	656,1
De 25 a 54 anys	14,2	415,6	De 25 a 54 anys	18,2	3.245,0
De 55 anys i més	14,8	87,6	De 55 anys i més	16,4	580,2
Homes	14,6	289,6	Homes	18,1	2.213,0
De 16 a 24 anys	14,7	288,7	De 16 a 24 anys	18,2	2.210,0
De 16 a 24 anys	35,5	49,0	De 16 a 24 anys	44,0	350,2
De 25 a 54 anys	12,9	196,9	De 25 a 54 anys	16,3	1.545,8
De 55 anys i més	13,7	43,7	De 55 anys i més	16,2	317,0
Dones	16,9	304,1	Dones	21,4	2.268,2
De 16 a 24 anys	17,0	303,5	De 16 a 24 anys	21,5	2.264,0
De 16 a 24 anys	32,9	41,5	De 16 a 24 anys	44,9	305,9
De 25 a 54 anys	15,7	218,7	De 25 a 54 anys	20,3	1.699,2
De 55 anys i més	16,1	43,9	De 55 anys i més	16,7	263,1

Font: IDESCAT, a partir de dades de l'enquesta de la població activa de l'INE

Durant l'any 2016, pel que fa al total de la població, la taxa d'atur va ser lleugerament inferior a Catalunya respecte a la resta del territori espanyol. Aquestes dades demostren que la nostra comunitat autònoma va mantenir un índex d'ocupació més elevat degut al potencial industrial i del turisme. Si s'analitza la població total desocupada segons els diferents rangs d'edat, tant a Espanya com a Catalunya, s'observa que els joves d'entre 16 i 24 anys presenten una taxa d'atur considerablement més elevada respecte al total de la ciutadania. La resta de persones d'edats compreses entre els 25 i els 65 anys compten amb un índex d'atur inferior a la meitat del grup mencionat anteriorment.

Les dades de població desocupada segons el gènere segueixen la mateixa tendència que el total de la població analitzada prèviament. És a dir, els homes i les dones de 16 a 24 anys formen part del grup que més pateix les conseqüències de l'absència d'un contracte de treball, mentre que l'índex d'ocupació en l'amplia franja de persones de més de 25 anys es redueix a la meitat. En termes generals, les causes del descens del nombre de persones desocupades a partir dels 25 anys apunten a l'experiència professional adquirida i valorada pel mercat laboral.

No obstant, l'elevada taxa d'atur entre els més joves és conseqüència de la reducció del personal o al tancament definitiu d'algunes empreses arran de la crisi econòmica viscuda al nostre país en el passat recent.

Gràfic 4. Índex de concentració de població ocupada per sector i gènere a Catalunya i Espanya l'any 2016

Catalunya	2016	Espanya	2016
Total	3.183,9	Total	18.341,6
Agricultura	50,8	Agricultura	774,5
Indústria	583,6	Indústria	2.522,2
Construcció	184,2	Construcció	1.073,9
Serveis	2.365,2	Serveis	13.971,0
Homes	1.692,0	Homes	10.000,8
Agricultura	40,6	Agricultura	595,9
Indústria	417,1	Indústria	1.902,1
Construcció	166,7	Construcció	989,2
Serveis	1.067,5	Serveis	6.513,7
Dona	1.491,9	Dona	8.340,8
Agricultura	10,2	Agricultura	178,7
Indústria	166,4	Indústria	620,2
Construcció	17,5	Construcció	84,7
Serveis	1.297,7	Serveis	7.457,3

Font: IDESCAT, a partir de dades de l'enquesta de la població activa de l'INE

La taula estadística permet analitzar la distribució de la població ocupada per sectors i gènere a nivell estatal i autonòmic.

Pel que fa a la població total amb treball, en ambdós sexes a Catalunya i Espanya, s'observa que la major part dels empleats pertanyen al sector dels serveis, dades que s'atribueixen a l'increment del turisme al nostre país. Contràriament, els treballs relacionats amb l'agricultura compten amb el menor nombre de treballadors degut als baixos beneficis anuals. El camp de la construcció, tot i que amb un percentatge no quantitativament elevat, compta amb més obrers que l'activitat productora agrícola. És el ram industrial el que presenta un augment significatiu pel que fa al nombre de persones contractades.

Tant el col·lectiu masculí com el femení, a Catalunya i a Espanya, segueixen la mateixa distribució estadística que la població total analitzada anteriorment. Cal destacar que les dones són majoria en el sector dels serveis mentre que la major part de persones actives dins de la indústria són homes. En l'àmbit de la construcció existeix una diferència considerable entre ambdós sexes ja que el percentatge de dones és dràsticament inferior. Aquesta mateixa tendència s'extén al sector de l'agricultura on la xifra de fèmnes treballadores disminueix notablement.

Entrevistada: Laura Mancebón, 26 anys. Enginyera Industrial.

ÀMBIT LABORAL

1.-Reps un tracte igualitari per part dels teus superiors pel fet de ser dona?

En el meu cas, crec que el fet de treballar en una gran empresa del sector de l'enginyeria, existeix paritat de tracte entre ambdós sexes.

2.-La teva retribució és la mateixa que la del sector masculí que pertany a la categoria professional de la qual formes part?

Sóc conscient que poden haver-hi diferències salarials entre homes i dones en qualsevol sector, encara que personalment no he pogut comparar-ho amb els meus companys ja que acostuma a ser un tema tabú per evitar possibles rivalitats i crear un mal ambient a l'oficina.

3.-La teva feina és respectada i valorada pels teus companys?

Sí. Segons la meva opinió, és important per exercir una bona tasca assignada, sobretot si es treballa en un projecte d'equip.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA PROFESSIONAL I FAMILIAR

1.-Quines mesures creus que haurien d'adoptar les empreses per a que la dona pogués compatibilitzar millor la vida laboral i la familiar?

Permetre un horari flexible durant els primers anys del naixement del nen/a. Donar l'opció de fer un horari intensiu de 7/8h sense repercussions futures a mantenir al lloc de treball, inclús oferir la possibilitat de treballar des de la llar.

2.-Creus que es pot promocionar en l'àmbit professional sense que repercuteixi en la vida familiar?

Sí de fet ho he vist en la meva empresa. El més important és tenir una bona experiència, bones actituds i bones aptituds tècniques.

3.-Consideres que una dona que no és mare té més possibilitats de ser promocionada?

En algun cas estic segura que és cert. Fins i tot tinc amigues que durant l'entrevista de feina els han preguntat per la seva intenció de ser mare.

EXPECTATIVES DE FUTUR

1.-Confies en que la igualtat entre ambdós sexes pel que fa a condicions laborals s'aconseguirà en els pròxims anys?

Serà complicat, però tot depèn de les lleis de l'Estat que s'apliquin als convenis per canviar aquesta situació a les empreses, i que en les mateixes institucions donin exemple de compliment de la igualtat.

2.Opines que la cura dels infants i de les persones grans continuarà actuant com a limitant per a la inserció laboral de les dones?

Opino el mateix que en la pregunta anterior. L'Estat ha de treballar en aquesta problemàtica que és freqüent en qualsevol família. Tenint en compte que no és només la dona la que té la obligació de tenir cura dels familiars.

3.Creus que l'acció política aturarà l'elevat índex de desocupació entre les dones amb edat fèrtil?

Estic convençuda que si en alguna legislatura tenim un govern que tingui en compte els drets de les dones en el treball, aquest incentivarà amb mesures avantatjoses per l'empresa i la contractació del sexe femení. De fet, en algun govern anterior es van aplicar mesures de bonificacions per a les empreses, per tal de contractar a les dones i reduir la taxa d'atur en aquest col·lectiu.

Entrevistada: Sandra Aulló, 45 anys. Directora comercial.

ÀMBIT LABORAL

1.-Reps un tracte igualitari per part dels teus superiors pel fet de ser dona?

No, jo porto exportació amb altres companys. Jo viatjo i l'empresa hem paga una assegurança de vida, d'accident. És més, sóc conscient que pel fet de ser dona em permeten algunes llibertats com ara disfrutar d'uns dies més de vacances després dels viatges de negocis. S'ha de tenir en compte que el món del vi és un món masculí.

2.-La teva retribució és la mateixa que la del sector masculí que pertany a la categoria professional de la qual formes part?

La retribució no és la mateixa sinó que és inferior. Tinc un càrrec directiu com a directora comercial i pel mateix càrrec a qualsevol altre celler l'home cobra com a mínim un 30% més que jo. El tracte pel fet de ser dona com es pot comprovar no és el mateix.

3.-La teva feina és respectada i valorada pels teus companys?

Si que em sento valorada i respectada tant pels meus companys com pels meus superiors ja que costa molt que una dona es dediqui en aquest tipus de professió i càrrec tenint en compte que el món del vi està molt masculinitzat. Tot i que és cert que alguna vegada he hagut de suportar comentaris sexistes i masclistes.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA PROFESSIONAL I FAMILIAR

1.-Quines mesures creus que haurien d'adoptar les empreses per a que la dona pogués compatibilitzar millor la vida laboral i la familiar?

Crec que la mesura més efectiva seria que l'empresa facilités a la dona poder treballar des de casa. Que tingui una agenda, sempre i quan els seus resultats no es vegin afectats. En el meu cas, hem demanen una facturació però sempre puc treballar des de casa. El meu handicap són els viatges però els organitzo segons la meva conveniència i per aquest motiu la meva vida familiar no es veu afectada.

2.-Creus que es pot promocionar en l'àmbit professional sense que repercuteixi en la vida familiar?

Crec que aquesta pregunta és molt complicada de respondre perquè qualsevol promoció implica més responsabilitat, més feina. En el meu cas, seria molt difícil ja que voldria dir que et donen més mercat, més viatges professionals, més responsabilitat i més feina i evidentment la vida familiar es veuria afectada.

3.-Consideres que una dona que no és mare té més possibilitats de ser promocionada?

Sense cap mena de dubte una dona que no és mare té més possibilitats de ser promocionada. De fet, jo mateixa quan he de contractar personal prefereixo que siguin homes abans que dones. Sóc directora comercial i tinc una actitud sexista però és la realitat del món laboral.

EXPECTATIVES DE FUTUR

1.-Confies en que la igualtat entre ambdós sexes pel que fa a condicions laborals s'aconseguirà en els pròxims anys?

Considero que hem avançat en molts aspectes, començant pel dret a vot, però ara mateix crec que tornem a retrocedir, cada vegada la dona treballadora està més valorada però avui en dia encara és criticada ja que sacrifica part de la seva vida personal a favor del treball i això justament va en contra del dret d'igualtat. Diria que no aconseguirem més del que hem aconseguit.

2.-Opines que la cura dels infants i de les persones grans continuarà actuant com a limitant per a la inserció laboral de les dones?

Al revés, avui en dia ha canviat la percepció i les dones tenen més privilegis que abans ja que els fills són criats per cangurs i les persones grans per cuidadores estrangeres.

3.-Creus que l'acció política aturarà l'elevat índex de desocupació entre les dones amb edat fèrtil? No, estic convençuda que no és cap prioritat per l'acció política. Crec que la dona té una vida laboral tan curta com la d'un esportista. Si no tens un alt càrrec no et surt a compte ja que la meitat del sou el gastes en ajudes.

Entrevistada: Josefina Puig, 71 anys. Administrativa jubilada.

ÀMBIT LABORAL

1.-Reps un tracte igualitari per part dels teus superiors pel fet de ser dona?

Sí, el tracte sempre molt correcte. Mai no he tingut cap problema per part dels meus superiors pel fet de ser dona.

2.-La teva retribució és la mateixa que la del sector masculí que pertany a la categoria professional de la qual formes part?

Pel que fa a la retribució no puc dir el mateix, donat que fent la mateixa feina o a vegades més, i dins de la mateixa categoria professional, sempre hi ha una diferència d'entre 200 i 250€ a favor de l'home.

3.-La teva feina és respectada i valorada pels teus companys?

Penso que sí, i encara que alguna vegada m'hagi equivocada, he procurat rectificar i fer la feina el màxim de bé possible. Tot i així, encara que els homes no ho vulguin reconèixer, les dones acostumen a treballar més acuradament que els homes, almenys en la feina que jo realitzava.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA PROFESSIONAL I FAMILIAR

1.-Quines mesures creus que haurien d'adoptar les empreses per a que la dona pogués compatibilitzar millor la vida laboral i la familiar?

Sobretot horaris més flexibles. Una altra opció podria ser fer jornades més curtes, horaris intensius, o bé fins i tot, en determinades feines treballar des de casa, les noves tecnologies ho permeten.

2.-Creus que es pot promocionar en l'àmbit professional sense que repercuteixi en la vida familiar?

És molt difícil però no impossible. S'ha de tenir molta ajuda i comprensió per part de la família.

3.-Consideres que una dona que no és mare té més possibilitats de ser promocionada?

Clarament sí en la majoria dels casos. El fet de ser mare encara comporta més obligacions a la dona com a mare que a l'home com a pare. No sempre ni en totes les feines es pot compartir el permís de maternitat/paternitat o flexibilitzar la jornada laboral per compartir la cura dels fills.

EXPECTATIVES DE FUTUR

1.-Confies en que la igualtat entre ambdós sexes pel que fa a condicions laborals s'aconseguirà en els pròxims anys?

És possible, però a molt llarg termini. Jo no confio en veure-ho.

2.-Opines que la cura dels infants i de les persones grans continuarà actuant com a limitant per a la inserció laboral de les dones?

De moment sí. Aquests canvis en les mentalitats són lents.

3.-Creus que l'acció política aturarà l'elevat índex de desocupació entre les dones amb edat fèrtil?

No ho sé. El temps ho dirà. Els polítics diuen una cosa i en fan una altra. Són mentiders i diuen el què els convé per aconseguir uns bons resultats electorals.

DONES QUE VAN FER HISTORIA

Concepción Arenal (El Ferro 1820 – Vigo 1893)



Concepció Arenal provenia d'una família acomodada amb ideals liberals. Tot i les dificultats per accedir a la universitat, fins al punt d'haver de disfressar-se d'home, va estudiar-hi Dret, Sociologia, Història, Filosofia i idiomes. A través de la seva primera obra *La mujer del porvenir*, escrita l'any 1860, va aprofitar per reivindicar els drets dels més desfavorits en la societat de la època amb la finalitat de millorar la situació del col·lectiu femení fins a arribar a destacar com a activista social defensant el dret de la dona a l'educació per tal de combatre els prejudicis que relacionaven a la dona amb un ésser inferior a nivell moral, fisiològic i intel·lectual.

Maria Espinosa (Estepona 1875 – Alacant 1946)



Maria Espinosa va ser una activista pels drets civils i polítics de la dona. Va ser fundadora i presidenta de cinc associacions d'entre les quals en destaca l'Associació Nacional de Dones Espanyoles (ANME), que es va convertir en l'organització femenina més important de l'Estat. Aquesta estava format per dones de classe mitja-alta. A través d'aquestes associacions vetllava per la reforma del Codi Civil amb la finalitat de millorar la situació de la dona i el feminisme a Espanya.

Clara Campoamor (Madrid 1888 – Lausana 1972)



Clara Campoamor provenia d'una família humil. L'any 1924 es va llicenciar a la universitat de Madrid per estudiar la carrera de Dret on posteriorment va exercir com a advocada, convertint-se en la primera dona que va intervenir davant del Tribunal Suprem per defensar dos casos de divorci els quals van ser molt cèlebres en aquella època. Les seves inquietuds polítiques la van aproximar al partit socialista i va fundar l'Associació Femenina Universitària. Davant la impossibilitat de poder renovar l'acta com a diputada es va veure obligada a abandonar Espanya exiliant-se a Argentina i, posteriorment, a Suïza. Ella va ser una gran valedora de la igualtat dels drets de la dona i una figura clau en la política i en particular pel feminisme espanyol ja que va defensar el dret a vot a les dones.

Dolors Piera (Puigverd d'Agramunt 1910 – Santiago de Xile 2002)



Dolors Piera era filla d'un mestre progressista el qual li va inculcar els valors republicans i la passió per la pedagogia. Ella va ser pionera en utilitzar noves tècniques d'ensenyament procedents d'Europa. Va exercir com a professora a les Terres de Ponent. Va participar com a sindicalista en diferents fundacions d'entre les quals en destaquen la Federació Espanyola de Treballadors de l'Ensenyament i la Unió de Dones de Catalunya. Posteriorment va exercir com a regidora a l'Ajuntament de Barcelona, situació la qual la va conduir a l'exili a Xile l'any 1939. Allí va continuar involucrant-se en diferents organitzacions femenines amb la finalitat de lluitar per la igualtat política i contra el feixisme.

10 ANYS DE LA LLEI D'IGUALTAT

Cada any, el dia 8 de març, es celebra el Dia Internacional de la Dona commemorant els fets que van succeir a Nova York l'any 1908 quan 146 treballadores van morir calcinades a la fàbrica tèxtil Cotton a conseqüència de l'incendi provocat per les bombes incendiàries llançades contra les manifestants davant la seva negativa a abandonar les instal·lacions. Aquestes dones van protagonitzar un tancament voluntari com a protesta pels baixos salaris i les indignes condicions de treball.

El mateix dia també es commemoren les manifestacions protagonitzades per obreres tèxtils al novembre de l'any 1908 a Nova York amb la finalitat de denunciar les condicions de desigualtat salarial i laborals, motiu pel qual van ser tractades brutalment per la policia que va acabar arrestant-les. Com a conseqüència d'aquests fets algunes de les dones van patir fam i d'altres van ser acomiadades però tot i la dificultat de la situació van aconseguir les peticions reclamades.

El mateix 8 de març, però de l'any 1909, es va convocar una nova manifestació amb la finalitat d'exigir una millorar en les condicions per a les dones emigrants, l'abolició de l'explotació infantil i el dret de les dones a votar.

Arran dels esdeveniments citats anteriorment, el dia 8 de març es va convertir en una data rellevant en la reivindicació dels drets de la dona a nivell mundial. També es dedica aquell dia a la reflexió sobre les condicions vitals i laborals de la dona.

El dia 22 de març d'aquest any es van celebrar diferents actes per commemorar el desè aniversari de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquest va ser un instrument transformador convertint-se en l'empenta legal necessària per reduir la bretxa entre ambdós sexes present en tots els aspectes de la vida: educació, política, sanitat, treball, seguretat social, accés a béns i serveis, entre d'altres.

L'objectiu principal d'aquesta llei en concret és determinar l'efectivitat del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitat entre dones i homes i, en particular, l'eliminació de la discriminació de la dona sense tenir en compte la seva situació o condició en qualsevol aspecte de la vida: política, econòmica, social, cultural i laboral.

No obstant, deu anys després de la proclamació de la llei que va promulgar el progrés cap a la igualtat, encara són pocs els motius de celebració ja que la situació de la dona no ha millorat tant com el col·lectiu femení desitjava en els últims anys.

Actualment encara és visible la desigualtat que suporten les dones a l'Estat Espanyol. Per aquest motiu és necessari continuar treballant per tal d'avançar en la transformació de la societat vers una posició equitativa socialment i laboralment per la dona.

Malauradament encara hi ha factors que haurien de modificar-se per tal de millorar les condicions socials, econòmiques, laborals i familiars de la dona pel que fa a la reducció de l'atur, l'eliminació de la segregació ocupacional i la jornada parcial, l'obtenció d'un increment del nombre de les dones en alts càrrecs directius i de responsabilitats i, finalment, la regularització de la igualtat salarial.



CRONOLOGIA EN FEMENI

A l'Estat espanyol:

- 1936.** Es decreta la supressió de la coeducació.
- 1938.** Es deroga la Llei del Divorci, s'instaura el ⁽¹⁾ dot i el marit ha de donar permís legal a la esposa per treballar fora de l'àmbit familiar.
- 1940.** Es concedeix el Servei Social Obligatori per a les dones.
- 1941.** Es penalitza l'avortament i la contracepció.
- 1944.** Es promou l'examen obligatori de la llar per a les dones que aspiren a obtenir un títol universitari.
- 1958.** L'auge del turisme afavoreix la introducció de la dona al món laboral.
- 1965.** Es crea el Moviment Democràtic de Dones, origen del moviment feminista.
- 1978.** La Constitució estableix el principi d'igualtat entre homes i dones.
- 1981.** Es publica la modificació del Codi Civil:
- La dona soltera deixa d'equiparar-se al menor.
 - La Llei del Divorci concedeix la igualtat de drets dels fills nascuts dins i fora del matrimoni i, també, la igualtat de drets dels cònjuges.
- 1983.** Creació de l'Institut de la Dona.
- 1985.** Es despenalitza l'avortament en tres circumstàncies: perill de la salut o de la vida de la mare, malformació del fetus i embaràs producte d'una violació.
- 1989.** S'atorga la ampliació del permís de maternitat o paternitat a 16 setmanes. S'aprova l'excedència per cuidar dels fills. S'aprova la reforma fiscal per permetre la declaració de la renda per separat.
- 1999.** Es formula la Llei per promoure la conciliació de la vida laboral i familiar. En matèria de protecció a las víctimes de maltractament, estableix el pla contra la violència domèstica.
- 2004.** Es promulga la Llei Orgànica de Protecció Integral contra la violència de gènere.
- 2007.** Es declara la Llei per a la Igualtat Efectiva de dones i homes en l'àmbit educatiu, laboral i social.

(1): Aportació voluntària de béns que fa la muller al marit orientada al sosteniment de les càrregues del matrimoni.

CONCLUSIONS

La informació bibliogràfica és la font principal del contingut del projecte. De manera que he consultat una gran quantitat de llibres per tal d'obtenir informació històrica i específica durant el procés de documentació.

El programa en sí s'ha desenvolupat a fi de conèixer l'evolució de la dona al món laboral arrel del gran interès que em desperten les diferents etapes que el col·lectiu femení ha experimentat en l'entorn professional, des de la seva introducció al mercat del treball fins al dia d'avui. Per aquest motiu, al llarg d'aquest projecte, he mostrat cronològicament els fets més rellevants que han marcat un punt d'inflexió en el paper de les femines dins de l'àmbit laboral.

M'interessava conèixer què va representar la dona durant el segle passat des d'una perspectiva objectiva basada en esdeveniments que van canviar el rol social, familiar i laboral de la dona. El treball va estructurar-se arran de la extensa investigació sobre l'evolució de la dona al llarg de la història a fi d'extreure tot tipus de coneixements respecte els aspectes relacionats amb la vida familiar i professional.

Abans de començar a desenvolupar el contingut, però, vaig desplaçar-me a la biblioteca de Lleida per tal d'obtenir la informació necessària per iniciar una recerca exhaustiva mitjançant exemplars de diverses temàtiques.

Amb la finalitat d'oferir una vessant realista vaig pensar en realitzar una entrevista a tres figures femenines les quals representessin la situació laboral en diferents èpoques d'aquest últim segle. És a dir, mentre una de les dones formaria part de la generació en la qual no disposaven de recursos per accedir a la formació superior, i per tant al món laboral, les dos restants haurien d'haver viscut durant el temps on les femines podien realitzar-se en els àmbits esmentats anteriorment.

Després d'haver superat les dificultats durant la recerca de dades bibliogràfiques i d'haver finalitzat la redacció del contingut del treball, les conclusions obtingudes s'exposen a continuació:

Aprofundir en la bibliografia del col·lectiu femení en diferents àmbits m'ha permès identificar quins avenços polítics, socials i laborals van tenir lloc durant el segle passat a fi d'aconseguir els privilegis dels quals gaudeixen les dones en l'actualitat.

L'evolució del tema m'ha facilitat entendre la importància de l'educació obligatòria i la formació específica com a eines fonamentals per obtenir una posició en l'àmbit professional i un desenvolupament personal.

A més, he ampliat els meus coneixements referents a la història del col·lectiu femení dels nostres avantpassats. És fonamental analitzar l'origen i les condicions tant familiars com laborals de les dones predecessores, identificar els impediments legals que van haver d'afrontar i conèixer les lleis promulgades que van suposar un progrés per a les dones treballadores fora de la llar. D'aquesta manera es poden entendre quins factors han estat decisius per a que avui en dia la dona pugui compaginar la vida familiar i la trajectòria professional.

No obstant, cal puntualitzar que l'evolució de la dona en termes laborals és un concepte complex i ampli, ja que en la societat actual encara hi ha certs temes que preocupen i perjudiquen principalment a la dona.

Fruit de l'esforç i la lluita contínua pels drets laborals dels nostres avantpassats, les dones del present poden gaudir d'uns privilegis que els permeten aconseguir els seus reptes professionals. Tant és així que en les últimes dècades ha incrementat progressivament el percentatge de dones en la direcció de les empreses. Tot i que el nombre de fèmines que ocupen alts càrrecs continua sent notablement inferior i la diferència de sou entre homes i dones en funcions directives segueix mantenint una tendència negativa en els últims anys.

Des d'una perspectiva evolutiva, l'accés de la dona als estudis superiors va ser determinant per a que aquesta hagi pogut avançar fins a poder optar a qualsevol lloc de treball. Durant el progrés històric, les institucions internacionals han treballat àrduament per posar fi a la discriminació i eradicar la desigualtat entre sexes, pel que fa a les condicions de treball i la remuneració, que persisteix en els mercats laborals mundials.

Una de les fases més enriquidores ha coincidit amb la realització de les entrevistes. A partir d'aquestes he pogut constatar els canvis generacionals a través dels testimonis representatius de les diferents èpoques del segle vigent.

Independentment de l'època a la qual pertany la seva experiència professional, totes les dones entrevistades coincideixen en que la desigualtat de gènere en el treball segueix sent una realitat.

També creuen que les accions governamentals promogudes per a la igualtat laboral no són suficientment efectives per a que el col·lectiu femení rebi un tracte igualitari pel que fa als salaris, la conciliació laboral i familiar i l'accés a càrrecs de responsabilitat. No obstant, les tres testimonis reconeixen haver-se sentit respectades i valorades tant pels seus companys de professió com pels seus superiors.

Malgrat les relacions d'equitat en els respectius entorns laborals, com a treballadores denunciïn unànimement la bretxa salarial que persisteix entre homes i dones dins de la mateixa categoria professional, així com els graus de participació en els nivells més alts de decisió de les organitzacions, encara sota domini masculí.

El 100% de les dones enquestades consideren que el fet de ser mare limita les oportunitats a l'hora de ser promocionades en el mercat laboral. Aquesta situació afecta principalment a les dones de les generacions més joves. De fet, en determinades activitats professionals la desocupació de les dones en edat fèrtil és més acusada, estadística que ratifica la necessitat de crear polítiques públiques amb l'objectiu d'oferir a les femines condicions d'igualtat d'oportunitats en la recerca de treball i en els processos de contractació. Pel que fa a la inserció en el mercat professional després de la maternitat, les opinions de les entrevistades plantegen diferents recursos per facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar. En aquesta qüestió la resposta comuna es basa en la possibilitat de treballar des de casa i en disposar d'una certa flexibilitat d'horari.

Per tal de complementar la situació actual respecte a la disparitat entre sexes, les taules adjuntes aporten dades estadístiques que mostren la desigualtat de gènere a Catalunya i Espanya.

Les desigualtats entre homes i dones han existit durant molt de temps i encara són presents en la societat. Aquesta distinció promou l'exclusió de la vida pública de la dona i la situa en una condició de desavantatge i amb menors oportunitats per desenvolupar-se individualment, laboralment i socialment. La disparitat entre el sexe masculí i femení es combat amb polítiques que incentivin la justícia de gènere. No només pel benefici de les dones, sinó de tota la societat.

AGRAÏMENTS

El desenvolupament d'aquest estudi, després d'un intens període de treball, m'ha aportat un aprenentatge molt enriquidor no només des d'un punt de vista acadèmic sinó, també, personal.

M'agradaria expressar el meu agraïment a totes aquelles persones que, gràcies a la seva col·laboració, han contribuït en la realització del meu Treball de Final de Grau:

En primer lloc voldria reconèixer el suport rebut per part de la meua família, pels seus consells i la seva paciència infinita.

També he de mencionar als meus amics pels seus ànims inesgotables, demostrant-me estar sempre al meu costat.

Menció especial requereixen les bibliotecàries de la Universitat de Lleida per la seva ajuda incondicional en la recerca de documentació específica.

Finalment, no m'agradaria acabar sense manifestar el meu agraïment a les persones que han participat en les entrevistes per la seva bona predisposició i entusiasme.

BIBLIOGRAFIA

- Centre d' investigació històrica de la dona universitària de Barcelona: De la casa la fàbrica segles V – XX, 1990.
- Wollstonecraft, M.: Vindicación de los derechos de la mujer Ed. Nt. Historia, 1995.
- Posada, A.: Feminismo. Madrid, Ed. Cátedra S.A., 1998.
- Camps, V.: El siglo de las mujeres. Madrid, Ed. Cátedra S.A., 1998.
- Valcárcel, A.: La política de las mujeres. Madrid, Ed. Catédra S.A., 1998.
- Bocchetti, A.: Lo que quiere una mujer. (Historia, política, teoria escritos 1981-1995). Madrid, Ed. Catédra S. A., 1998.
- Romeo i Solé, G.: La historia del feminismo (siglos XIX y XX). Navarra, Ed. Universidad de Navarra S. A., 1995.
- Capel, M.: El Trabajo y la educación de la mujer en España (1900-1930). Madrid, Ministerio de cultura, 1982.
- Calaf, R i Roquer, S.: L'estudi de la població. Dones, homes, joves, vells, rics i pobres. Barcelona, Ed Graó, 1995.
- Subirats, M.: L'educació de les dones. Del franquisme a la transició. Barcelona, 1988.
- Fernàndez, M.: El moviment obrer a Catalunya: Millorar les condicions de vida. Barcelona, Ed. Graó, 1992.
- Alquézar, R.: La Segona Guerra Mundial. Configuració del món actual. Barcelona, Ed. Graó, 1992.
- Alberdo, I.: La nueva familia española. Madrid, Ed. Taurus, 1999.
- Castaño, C i Palacio, S.: Como viven las mujeres españolas de hoy. Madrid, Ed. Alizana, 1996.
- Sanger, Syrgay i Kelly, J.: La madre que trabaja. Barcelona, Ed. Paidos, 1988.
- Valls Llobet, C.: Dones i homes: salut i diferències. Barcelona, Ed. Columna S.A., 1994.
- Alonso, M i Furio, E.: El papel de la mujer en la sociedad española (2007).

- Bensadon, N.: Los derechos de la Mujer. Mèxic, Ed. Fondo de cultura Economica S.A. , 1988.
- Ballarín Domingo, P.: La educación de la mujer española en el siglo XIX. *Historia de la Educación*, (1089).
- Capel Martínez, R. M^a.: El trabajo y la educación de la mujer en España (1900-1930). Madrid: Instituto de la Mujer. (1986).
- Gatell, C.: Dones d'ahir, dones d'avui Barcelona, Ed Barcanova S.A.,1993
- Estudis dona i societat.: La desigualtat retributiva per raó de gènere a la negociació col·lectiva catalana. Barcelona, Institut Català de la Dona, Generalitat de Catalunya,2003.
- Robinson,D.: Diferencias de remuneración en materia de empleo y ocupación, 2011.
- La interdependència de les activitats domèstiques i el treball remunerat. Barcelona, Publicacions Parlament de Catalunya,1993.
- Gago C.,: Atles de les dones en el desenvolupament del món. Barcelona, Ed. Cruïlla, 2006.
- OCDE: Conduir el canvi estructural: El paper de les dones. Barcelona, Generalitat de Catalunya, 1995.
- Estudis dona i societat: Dones en càrrecs de responsabilitats; des del comandament intermedi a l'alta direcció. Barcelona, Generalitat de Catalunya, 2000.
- Alberdi, I.: Actitudes de las mujeres hacia el cambio familiar. 1984.
- Blanch, J.: Mujer y mercado de Trabajo: Implicaciones técnicas de la igualdad de oportunidades y la diferencialidad de orientaciones. Barcelona, Proyecto de Catedra, 1992.
- Carrasco, J.: Condición femenina y managment. 1989.
- Comas, A.: Trabajo, género, cultura. Barelona, Ed. Icaria. Institut Català d'Antropologia. 1995.
- Cruz, P.: Las mujeres españolas: lo privado y lo público. Centro de Investigaciones Sociologicas. Madrid, 1990.
- Documents de Treball i Indústria.: Els sous de la dona a Catalunya: estudi de les diferències salarials entre els homes i les dones. Barcelona. Generalitat de Catalunya, 2005.



- Fuentes, S.: Soy madre, trabajo y me siento culpable: Cómo compaginar trabajo y familia. Barcelona, Ed. Grijalbo Mondadori S.A., 2000.
- Alberi, I.: La nueva familia española. Madrid, Ed Taurus. 1999.
- Sau, V.: Ser mujer: el fin de una imagen tradicional. Barcelona, Ed. Icaria, 1993.
- Vallejo, D.: Mujer: Trabajo, familia y finanzas. Madrid. Ed. Ediciones Temas de Hoy S.A. 1994.

WEBGRAFIA

- <http://www.ugt.es>
- <https://mujereneltrabajo.com>
- <http://www.empleo.gob.es>
- <http://www.infolibre.es>
- <http://www.inmujer.gob.es>
- <http://www.msssi.gob.es>
- <http://www.infolibre.es>
- <http://www.idescast.cat>
- <http://www.ine.es>
- <http://www.biografiasyvidas.com>
- <http://www.mujeresenlahistoria.com>